Employment Equity in the

Office of the Auditor General of Canada

Annual Report 1999-2000

Minister of Public Works and Government Services Canada 2000
Cat. No FA3-22/2000
ISBN 0-622-65263-0

[redacted]

Pursuant to section 21 of the *Employment Equity Act*, I am pleased to submit to Parliament, through your office, the Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada for 1999-2000.

Sincerely,

L. Denis Desautels, FCA
Auditor General of Canada

September 2000

101-03995/

Table of Contents

Introduction 1

The Office of the Auditor General of Canada 2

Our Employment Equity Environment 3

Implementing Employment Equity 4

The Employment Equity Numbers 6

Our Employment Equity Plan 9

APPENDIX — STATISTICS

- Technical Notes 10
- List of Tables 11

Introduction

This Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 1999 to 31 March 2000.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 2000.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 538 employees at the middle manager and auditor levels.

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 538 employees at the middle manager and auditor levels.

Our Employment Equity Environment

Our Values

Employment equity is an underlying value of the Office of the Auditor General. Our Strategic Framework includes five principles that guide us in achieving our mission. One of these principles — *Caring about people* — includes the following statement:

> ***We value the talent and diversity each individual brings to the Office.***

In 1995, a Strategic Framework initiative was launched to identify ways in which staff can work toward day-to-day demonstrations of the people skills that lead to creating a respectful workplace.

Every two years, we identify a corporate goal that we believe supports a respectful workplace in which staff having varied backgrounds and abilities are respected and valued.

In November 1999, the Auditor General announced our newest goal — *Dialogue*. This goal was chosen to encourage our staff to stay connected with each other by listening, understanding and working together. Over the year, a number of workshops were held to support this goal.

Our Structure

In January 1998, we updated our Strategic Framework and added a new employment equity strategy — to identify under-represented groups and take action to meet Office goals. This strategy has been incorporated into our Human Resources Corporate Plan.

OAG A Respectful Workplace
BVG un milieu de travail respectueux

In March 1998, we created a new senior committee — the Human Resources Committee. This committee is responsible for monitoring the implementation of both our Human Resources Corporate Plan and our Employment Equity Plan.

Our Employment Equity Committee is committed to ensuring equal opportunity in the workplace for all employees, including, but not limited to, members of designated groups.

There are sub-committees established for each of the four designated groups. The Employment Equity Committee reports to the Human Resources Committee.

Implementing Employment Equity

Implementation of the Legislation

Our Employment Equity Committee and its sub-committees represent the interests of designated groups in the Office. This committee has existed in our Office for many years. Each year, it has organized events and activities to promote awareness of employment equity and diversity issues in the workplace.

Our first step in implementing the requirements of the legislation was to organize and complete a self-identification survey in April 1997. We then completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group.

This analysis is updated each year. The results at 31 March 2000 are presented in this report.

Employment Equity Records

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, our INTRAnet provides all employees with easy access to current employment equity information. Periodic notices are sent to remind all employees of their right to self-identify at any time. All new employees are asked to complete a self-identification questionnaire when they arrive.

Activities and Events

In addition to promoting a corporate environment that supports employment equity values and ideals, a number of Office activities took place that supported designated groups and promoted an equitable work environment (see Figure 1).

Figure 1

Employment Equity Activities

- Participation in the CNIB crocus sale
- Presentations by International Fellows on their countries and cultures
- Training for Office staff on harassment and discrimination
- Sharing information on employment equity with outside organizations
- Support for the Canadian Association for Disabled Skiing Ski-a-Thon
- Increased emphasis on diversity and equity issues in many of our internal training courses
- Attendance at PSC Smartshop sessions dealing with employment equity issues
- Presentations to visitors from the Philippines and Indonesia on our experience with employment equity
- Accessing PSC employment equity databases as we recruit staff
- Participation in the National Aboriginal Career Symposium

Throughout the year, the Office also celebrated a number of events to recognize and heighten awareness of diversity issues. These included seminars and presentations to observe:

- **International Day for the Elimination of Racial Discrimination**
- **International Day of Disabled Persons**
- **International Women's Week**
- **Women's History Month**
- **National Aboriginal Awareness Week**

This past year, we participated in the inaugural conference of the National Council of Visible Minorities (NCVM) and in the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. We are proud that one of our employees was elected secretary-treasurer of the NCVM.

Retention and Development

In 1999-2000 we implemented additional measures to assist in retaining members of designated groups. We developed and delivered a new training curriculum for all employees and ensured that issues around diversity and equity were well covered. We also began work on a succession plan for our Office that will help address employment equity goals.

In addition, we have undertaken a review and update of all of our human resources policies. We started this year with our respectful workplace policies.

The Employment Equity Numbers

The data in this report are as at 31 March 2000.

Tables 4 through 7 show comparative numbers as at 31 March 1999. Tables 8 through 10 show the numbers of people hired, promoted and who left during 1999-2000. Table 11 shows the cumulative distribution of salaries for employees in each designated group.

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) — as defined in Schedule II of the *Employment Equity Regulations* — and 522 NOC unit groups.

Figure 2

Classification of OAG Employees under the National Occupational Classification System

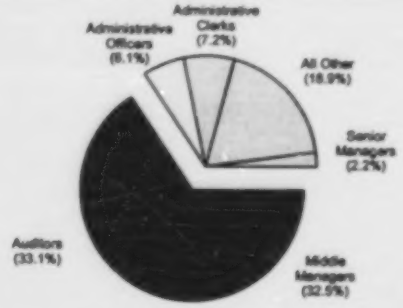
Employment Equity Occupational Group (EEOG)	Major National Occupation Classification (NOC) unit group
1- Senior Managers	0012 - Senior Managers
2- Middle and Other Managers	0414 - Middle Managers
3- Professionals	1111 - Auditors
4- Semi-professional & Technicians	N/A
7- Administrative & Senior Clerical Personnel	1221 - Administrative Officers
10- Clerical Personnel	1441 - Administrative Clerks

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 538 employees in our Office fall into 6 of the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs).
- Within these EEOGs, 437 employees (81.2 percent) fall into 5 of the 522 National Occupational Classification (NOC) unit groups (see Figures 2 and 3).
- Most of our employees (65.6 percent) are concentrated in 2 NOC unit groups — Middle Managers (NOC unit 0414) and Auditors (NOC unit 1111).

Figure 3

Distribution of Employees by Major NOC Unit Groups



The following comments highlight the data in the Appendix.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women - Table 4

Women represented 48.5 percent of our workforce at 31 March 2000. We are now representative in all occupational groups but one.

Under-representation for women persists in the large middle manager group where they are at 75 percent of the workforce availability.

Aboriginal Peoples - Table 5

We have made steady progress in increasing representation overall, increasing from 81 percent to 91 percent of the workforce availability. And, we exceed workforce availability in two occupational groups.

Under-representation in the four other groups remains a pressing challenge.

Persons with Disabilities - Table 6

We exceed workforce availability in two occupational groups, including the large middle and other manager group.

Under-representation still exists in the four other groups although we continued to make improvements in representation in one of these groups.

Persons in a Visible Minority Group - Table 7

In 1999-2000, there was little change in our representation of persons in a visible minority across all occupational groups.

Under-representation is most pronounced in the semi-professional group and the two clerical groups. Recruiting clerical staff in a visible minority group continues to be our greatest challenge.

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women - Table 4

Women represented 48.5 percent of our workforce at 31 March 2000. We are now representative in all occupational groups but one.

Under-representation for women persists in the large middle manager group where they are at 75 percent of the workforce availability.

Aboriginal Peoples - Table 5

We have made steady progress in increasing representation overall, increasing from 81 percent to 91 percent of the workforce availability. And, we exceed workforce availability in two occupational groups.

Under-representation in the four other groups remains a pressing challenge.

Persons with Disabilities - Table 6

We exceed workforce availability in two occupational groups, including the large middle and other manager group.

Under-representation still exists in the four other groups although we continued to make improvements in representation in one of these groups.

Persons in a Visible Minority Group - Table 7

In 1999-2000, there was little change in our representation of persons in a visible minority across all occupational groups.

Under-representation is most pronounced in the semi-professional group and the two clerical groups. Recruiting clerical staff in a visible minority group continues to be our greatest challenge.

Representation in Hirings, Promotions, Separations and Salary Distribution

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated, and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings - Table 8

Fifty-two people were hired during the year.

The percentage of women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability.

Promotions - Table 9

In 1999-2000, 36 people — 6.8 percent of all employees — were promoted.

The rate of promotion for women (7.3 percent) and for persons in a visible minority group (9.7 percent) slightly exceeded the Office-wide figure. No one was promoted in the other two designated groups.

Separations - Table 10

Last year, our rate of separation for three designated groups was lower than the Office-wide attrition rate of 8.4 percent.

Overall, women left at a somewhat higher rate (10.3 percent). In the large professional group, however, women left at almost double the Office-wide rate.

Distribution of Salaries - Table 11

Relative to their proportion of the Office population, the salary situation of persons with disabilities is favourable; that is, they represent a larger percentage of persons in the three higher salary bands (from $50,000 to $75,000, $75,000 to $100,000 and over $100,000). Persons in a visible minority represent a larger percentage in two of the three highest salary bands.

There are proportionately more women and Aboriginal peoples in the bottom salary band (up to $50,000) and fewer in the three higher bands.

Representation in Hirings, Promotions, Separations and Salary Distribution

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated, and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings - Table 8

Fifty-two people were hired during the year.

The percentage of women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability.

Promotions - Table 9

In 1999-2000, 36 people — 6.8 percent of all employees — were promoted.

The rate of promotion for women (7.3 percent) and for persons in a visible minority group (9.7 percent) slightly exceeded the Office-wide figure. No one was promoted in the other two designated groups.

Separations - Table 10

Last year, our rate of separation for three designated groups was lower than the Office-wide attrition rate of 8.4 percent.

Overall, women left at a somewhat higher rate (10.3 percent). In the large professional group, however, women left at almost double the Office-wide rate.

Distribution of Salaries - Table 11

Relative to their proportion of the Office population, the salary situation of persons with disabilities is favourable; that is, they represent a larger percentage of persons in the three higher salary bands (from $50,000 to $75,000, $75,000 to $100,000 and over $100,000). Persons in a visible minority represent a larger percentage in two of the three highest salary bands.

There are proportionately more women and Aboriginal peoples in the bottom salary band (up to $50,000) and fewer in the three higher bands.

Our Employment Equity Plan

In the past, our Employment Equity Committee developed an employment equity plan that outlined activities and initiatives intended to increase awareness of equity and diversity issues and to improve opportunities in the workplace for all employees.

Developing the Plan

In 1997-98, a new Employment Equity Plan was prepared to meet the specific requirements of the *Employment Equity Act*, section 10. Our Plan covers an initial three-year period, 1998-99 to 2000-01. It includes short-term numerical goals to reduce under-representation of the designated groups over that period. The Office's Executive Committee has endorsed these short-term numerical goals.

Consistent with the Plan, a detailed employment systems review was conducted in summer 1998. This review built on the results of the general systems review conducted in 1997 and focused on the occupational groups in which under-representation has been found. It examined those policies and practices relating to recruitment, selection, hiring, development, training, promotion, retention, termination and accommodation.

The objective of the detailed systems review was to find explanations for under-representation and to provide a reasonable basis for corrective action. The consultants' report, received in October 1998, concluded that the Office was a highly principled and professional organization that was addressing its human resource management challenges in a thorough and competent manner. The review found that we have given considerable attention to employment equity matters and that there are some areas that require further effort. The report contained a number of recommendations addressing employment systems barriers for members of designated groups.

The Plan was updated in 1999-2000 to provide for short-term measures to eliminate employment barriers identified by the detailed systems review. Policies and practices were developed and implemented to provide increased opportunities to the employment equity designated groups.

There are a number of areas where new and expanded activities could offer greater employment opportunity to the designated groups:

- **Succession planning**
- **Recruitment outreach**
- **Secondment program**
- **Mentoring program**
- **Career management and counselling activities**
- **Training and development**
- **Accommodation provisions**
- **Performance management**
- **Partnering activities**

Consultation and Communication

During 1998-99, year one of our Plan, we began consultation with employee representatives, including bargaining agents, on the assistance that they could provide on communication with employees and the implementation of employment equity.

In year two, 1999-2000, the Human Resources Committee approved Version II of the Plan. This updated Plan was made available to all employees on our INTRAnet.

When we update our Plan in 2000-01, we will take into account the action plan proposed by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service in its March 2000 report "Embracing Change".

We make every effort to ensure that our consultation initiatives are meaningful and appropriate in terms of the *Employment Equity Act*. The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals. Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and workplace.

We believe that our Employment Equity Plan, as implemented, will constitute reasonable progress toward implementing employment equity as required by the *Act*.

APPENDIX — STATISTICS

Technical Notes

Report Coverage

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 2000. Employees who were on secondment to other organizations are also included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 2000 are not included in the population. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

Data on People in the Designated Groups

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, including the questionnaire completed on a voluntary basis, began in April 1997. Employees who joined the Office since then were provided with the questionnaire when they began working.

At any time during the year, any employee may complete or revise a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

On tables 3 to 7, we show our representation as a percentage of the workforce availability, with comparative figures for the prior year. We believe this is the best single statistic to show how well we are doing in achieving a representative workforce.

We provide information by Employment Equity Occupational Group (EEOG). On tables 4 through 7, we also provide information for the two National Occupational Classification (NOC) unit groups that comprise the majority of our employees — Middle Managers (NOC Unit 0414), which is part of EEOG 2 (Middle and Other Managers) and Auditors (NOC Unit 1111), included in EEOG 3 (Professionals).

List of Tables

Table 1 — Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

Table 2 — Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

Table 3 — Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

Table 4 — Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 5 — Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 6 — Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 7 — Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 8 — Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1999 to 31 March 2000

Table 9 — Promotions by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1999 to 31 March 2000

Table 10 — Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 1999 to 31 March 2000

Table 11 — Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 2000	538	261	48.5	10	1.9	17	3.2	32	5.9
Workforce Availability			46.4		2.1		6.3		10.3

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	466	223	47.9	9	1.9	15	3.2	27	5.8
All Other Regions	72	38	52.8	1	1.4	2	2.8	5	6.9
Total	**538**	**261**	**48.5**	**10**	**1.9**	**17**	**3.2**	**32**	**5.9**

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 2000	538	261	48.5	10	1.9	17	3.2	32	5.9
Workforce Availability			46.4		2.1		6.3		10.3

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	466	223	47.9	9	1.9	15	3.2	27	5.8
All Other Regions	72	38	52.8	1	1.4	2	2.8	5	6.9
Total	**538**	**261**	**48.5**	**10**	**1.9**	**17**	**3.2**	**32**	**5.9**

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**538**	**261**	**48.5**	**10**	**1.9**	**17**	**3.2**	**32**	**5.9**
Senior Managers	12	3	25.0	0	-	0	-	1	8.3
Middle and Other Managers	187	47	25.1	0	-	8	4.3	15	8.0
Professionals	213	115	54.0	2	0.9	6	2.8	15	7.0
Semi-Professionals & Technicians	18	11	61.1	0	-	1	5.6	0	-
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	33	86.8	4	10.5	1	2.6	0	-
Clerical Personnel	70	52	74.3	4	5.7	1	1.4	1	1.4

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**261**	**48.5**	**46.4**	**100+**	**100+**
Senior Managers	12	3	25.0	20.8	100+	100+
Middle and Other Managers	187	47	25.1	33.6	74.7	74.4
Professionals	213	115	54.0	52.7	100+	100+
Semi-Professionals & Technicians	18	11	61.1	48.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	33	86.8	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	70	52	74.3	71.0	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***43***	***24.6***	***36.1***	***68.1***	***67.5***
Auditors	***178***	***96***	***53.9***	***45.4***	***100+***	***100+***

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**538**	**261**	**48.5**	**10**	**1.9**	**17**	**3.2**	**32**	**5.9**
Senior Managers	12	3	25.0	0	-	0	-	1	8.3
Middle and Other Managers	187	47	25.1	0	-	8	4.3	15	8.0
Professionals	213	115	54.0	2	0.9	6	2.8	15	7.0
Semi-Professionals & Technicians	18	11	61.1	0	-	1	5.6	0	-
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	33	86.8	4	10.5	1	2.6	0	-
Clerical Personnel	70	52	74.3	4	5.7	1	1.4	1	1.4

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**261**	**48.5**	**46.4**	**100+**	**100+**
Senior Managers	12	3	25.0	20.8	100+	100+
Middle and Other Managers	187	47	25.1	33.6	74.7	74.4
Professionals	213	115	54.0	52.7	100+	100+
Semi-Professionals & Technicians	18	11	61.1	48.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	33	86.8	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	70	52	74.3	71.0	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***43***	***24.6***	***36.1***	***68.1***	***67.5***
Auditors	***178***	***96***	***53.9***	***45.4***	***100+***	***100+***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**10**	**1.9**	**2.1**	**90.5**	**80.9**
Senior Managers	12	0	-	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	187	0	-	1.0	0.0	0.0
Professionals	213	2	0.9	1.3	69.2	69.2
Semi-Professionals & Technicians	18	0	-	2.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	4	10.5	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	70	4	5.7	1.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***0***	-	***1.2***	***0.0***	***0.0***
Auditors	***178***	***1***	***0.6***	***0.5***	***100+***	***80.0***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**17**	**3.2**	**6.3**	**50.8**	**44.4**
Senior Managers	12	0	-	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	187	8	4.3	3.3	100+	100+
Professionals	213	6	2.8	3.6	77.8	66.7
Semi-Professionals & Technicians	18	1	5.6	5.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	1	2.6	4.2	61.9	61.9
Clerical Personnel	70	1	1.4	6.0	23.3	45.0

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***8***	***4.6***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***178***	***4***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***51.5***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**10**	**1.9**	**2.1**	**90.5**	**80.9**
Senior Managers	12	0	-	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	187	0	-	1.0	0.0	0.0
Professionals	213	2	0.9	1.3	69.2	69.2
Semi-Professionals & Technicians	18	0	-	2.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	4	10.5	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	70	4	5.7	1.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***0***	***-***	***1.2***	***0.0***	***0.0***
Auditors	***178***	***1***	***0.6***	***0.5***	***100+***	***80.0***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**17**	**3.2**	**6.3**	**50.8**	**44.4**
Senior Managers	12	0	-	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	187	8	4.3	3.3	100+	100+
Professionals	213	6	2.8	3.6	77.8	66.7
Semi-Professionals & Technicians	18	1	5.6	5.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	1	2.6	4.2	61.9	61.9
Clerical Personnel	70	1	1.4	6.0	23.3	45.0

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***8***	***4.6***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***178***	***4***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***51.5***

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**32**	**5.9**	**10.3**	**57.3**	**57.2**
Senior Managers	12	1	8.3	7.3	100+	97.3
Middle and Other Managers	187	15	8.0	9.4	85.1	86.2
Professionals	213	15	7.0	10.4	67.3	68.3
Semi-Professionals & Technicians	18	0	-	9.1	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	0	-	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	70	1	1.4	11.6	12.1	11.2

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***15***	***8.6***	***5.2***	***100+***	***100+***
Auditors	***178***	***14***	***7.9***	***14.7***	***53.7***	***55.1***

Table 8

Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**52**	**30**	**57.7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3.8**
Senior Managers	0	0		0		0		0	
Middle and Other Managers	3	2		0		0		0	
Professionals	42	22		0		0		2	
Semi-Professionals & Technicians	0	0		0		0		0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	1	1		0		0		0	
Clerical Personnel	6	5		0		0		0	

Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**52**	**30**	**57.7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3.8**
Workforce Availability (WFA)			**46.4**		**2.1**		**6.3**		**10.3**
Hirings as a Percentage of Workforce Availability			**124.4**		**0.0**		**0.0**		**36.9**

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
All Occupations	**538**	**32**	**5.9**	**10.3**	**57.3**	**57.2**
Senior Managers	12	1	8.3	7.3	100+	97.3
Middle and Other Managers	187	15	8.0	9.4	85.1	86.2
Professionals	213	15	7.0	10.4	67.3	68.3
Semi-Professionals & Technicians	18	0	-	9.1	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	38	0	-	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	70	1	1.4	11.6	12.1	11.2

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	1999-2000	1998-99
Middle Managers	***175***	***15***	***8.6***	***5.2***	***100+***	***100+***
Auditors	***178***	***14***	***7.9***	***14.7***	***53.7***	***55.1***

Table 8

Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**52**	**30**	**57.7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3.8**
Senior Managers	0	0		0		0		0	
Middle and Other Managers	3	2		0		0		0	
Professionals	42	22		0		0		2	
Semi-Professionals & Technicians	0	0		0		0		0	
Administrative & Senior Clerical Personnel	1	1		0		0		0	
Clerical Personnel	6	5		0		0		0	

Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**52**	**30**	**57.7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3.8**
Workforce Availability (WFA)			**46.4**		**2.1**		**6.3**		**10.3**
Hirings as a Percentage of Workforce Availability			**124.4**		**0.0**		**0.0**		**36.9**

Table 9

Promotions by Designated Group and Occupational Category

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Senior Managers	0	0	0	0	0
Middle and Other Managers	14	4	0	0	1
Professionals	20	13	0	0	2
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	1	1	0	0	0
Clerical Personnel	0	0	0	0	0

Includes promotions and reclassifications.

Promotion Rate	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Promotion Rate (Percentage)	**6.8**	**7.3**	**-**	**-**	**9.7**

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Senior Managers	2	0	0	0	0
Middle and Other Managers	7	2	0	0	1
Professionals	28	18	0	0	1
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	3	3	0	0	0
Clerical Personnel	3	3	0	0	0

Attrition Rate	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Attrition Rate (Percentage)	**8.4**	**10.3**	**0.0**	**0.0**	**6.5**

Table 9

Promotions by Designated Group and Occupational Category

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Senior Managers	0	0	0	0	0
Middle and Other Managers	14	4	0	0	1
Professionals	20	13	0	0	2
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	1	1	0	0	0
Clerical Personnel	0	0	0	0	0

Includes promotions and reclassifications.

Promotion Rate	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Promotion Rate (Percentage)	**6.8**	**7.3**	**-**	**-**	**9.7**

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 1999 to 31 March 2000

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Senior Managers	2	0	0	0	0
Middle and Other Managers	7	2	0	0	1
Professionals	28	18	0	0	1
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	3	3	0	0	0
Clerical Personnel	3	3	0	0	0

Attrition Rate	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Attrition Rate (Percentage)	**8.4**	**10.3**	**0.0**	**0.0**	**6.5**

Table 11

Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

As at 31 March 2000

Salary Band ($s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
25,000 - 29,999	11	2.0	7	2.7	0	0.0	1	5.9	2	6.3
30,000 - 34,999	38	9.1	23	11.5	2	20.0	0	5.9	1	9.4
35,000 - 39,999	56	19.5	40	26.8	1	30.0	2	17.6	2	15.6
40,000 - 44,999	55	29.7	46	44.4	4	70.0	1	23.5	2	21.9
45,000 - 49,999	40	37.2	30	55.9	1	80.0	0	23.5	1	25.0
50,000 - 54,999	42	45.0	19	63.2	1	90.0	0	23.5	3	34.4
55,000 - 59,999	36	51.7	18	70.1	1	100.0	2	35.3	2	40.6
60,000 - 64,999	58	62.5	29	79.7	0	100.0	4	58.8	4	53.1
65,000 - 69,999	19	66.0	6	82.0	0	100.0	1	64.7	3	62.5
70,000 - 74,999	40	73.4	8	85.1	0	100.0	0	64.7	5	78.1
75,000 - 79,999	15	76.2	5	87.0	0	100.0	0	64.7	1	81.3
80,000 - 84,999	14	78.8	3	88.1	0	100.0	0	64.7	0	81.3
85,000 - 89,999	42	86.6	13	93.1	0	100.0	3	82.4	2	87.5
90,000 - 94,999	8	88.1	5	95.0	0	100.0	0	82.4	1	90.6
95,000 - 99,999	12	90.3	4	96.6	0	100.0	1	88.2	0	90.6
100,000 +	52	100.0	9	100.0	0	100.0	2	100.0	3	100.0
Total	**538**	**100.0**	**261**	**100.0**	**10**	**100.0**	**17**	**100.0**	**32**	**100.0**

Table 11

Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

As at 31 March 2000

Salary Band ($s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
25,000 - 29,999	11	2.0	7	2.7	0	0.0	1	5.9	2	6.3
30,000 - 34,999	38	9.1	23	11.5	2	20.0	0	5.9	1	9.4
35,000 - 39,999	56	19.5	40	26.8	1	30.0	2	17.6	2	15.6
40,000 - 44,999	55	29.7	46	44.4	4	70.0	1	23.5	2	21.9
45,000 - 49,999	40	37.2	30	55.9	1	80.0	0	23.5	1	25.0
50,000 - 54,999	42	45.0	19	63.2	1	90.0	0	23.5	3	34.4
55,000 - 59,999	36	51.7	18	70.1	1	100.0	2	35.3	2	40.6
60,000 - 64,999	58	62.5	29	79.7	0	100.0	4	58.8	4	53.1
65,000 - 69,999	19	66.0	6	82.0	0	100.0	1	64.7	3	62.5
70,000 - 74,999	40	73.4	8	85.1	0	100.0	0	64.7	5	78.1
75,000 - 79,999	15	76.2	5	87.0	0	100.0	0	64.7	1	81.3
80,000 - 84,999	14	78.8	3	88.1	0	100.0	0	64.7	0	81.3
85,000 - 89,999	42	86.6	13	93.1	0	100.0	3	82.4	2	87.5
90,000 - 94,999	8	88.1	5	95.0	0	100.0	0	82.4	1	90.6
95,000 - 99,999	12	90.3	4	96.6	0	100.0	1	88.2	0	90.6
100,000 +	52	100.0	9	100.0	0	100.0	2	100.0	3	100.0
Total	**538**	**100.0**	**261**	**100.0**	**10**	**100.0**	**17**	**100.0**	**32**	**100.0**

L'équité en matière d'emploi au
Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel 1999-2000

L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel 1999-2000

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2000
Nº de catalogue FA3-22/2000
ISBN 0-622-65263-0

Président du Conseil du Trésor

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureux de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* de 1999-2000.

Recevez mes salutations distinguées.

Le vérificateur général du Canada,

L. Denis Desautels, FCA

Septembre 2000

Table des matières

Introduction 1

Le Bureau du vérificateur général du Canada 2

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau 3

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi 4

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi 6

Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau 9

ANNEXE — STATISTIQUES

- Notes techniques 11
- Liste des tableaux 12

Introduction

Le présent *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2000.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général,* la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Vision et mission

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 538 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Vision et mission

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 538 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

Nos valeurs

L'équité en matière d'emploi est une valeur inhérente au Bureau du vérificateur général. Le Cadre stratégique du Bureau s'appuie sur cinq principes qui guident celui-ci dans la réalisation de sa mission. L'un de ces principes — *Nous apprécions nos employés* — comprend l'énoncé suivant :

> ***Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.***

En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour déterminer quels moyens permettraient au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines, favorisant ainsi l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

Tous les deux ans, nous mettons l'accent sur un objectif organisationnel qui appui selon nous le principe du milieu de travail respectueux où des employés ayant des expériences et des capacités différentes sont respectés et valorisés.

En novembre 1999, le vérificateur général a dévoilé notre tout dernier objectif — *Dialogue*. Cet objectif a été choisi pour encourager nos employés à demeurer en contact avec leurs collègues par l'écoute, la compréhension et le travail d'équipe. Au cours de l'année, nous avons organisé une série d'ateliers afin d'appuyer cet objectif.

Notre structure

Nous avons mis à jour le Cadre stratégique en janvier 1998 et ajouté une nouvelle stratégie d'équité en matière d'emploi : identifier les groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Cette stratégie a été intégrée au Plan des ressources humaines du Bureau.

OAG A Respectful Workplace
BVG un milieu de travail respectueux

En mars 1998, la création d'un nouveau comité de niveau supérieur — le Comité des ressources humaines — était approuvée. Celui-ci est maintenant chargé de surveiller la mise en oeuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi s'est engagé à assurer, dans le milieu de travail, des possibilités égales à tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, mais pas uniquement à ceux-ci.

Des sous-comités ont été établis pour chacun des quatre groupes désignés. Le Comité sur l'équité en matière d'emploi rend compte de ses activités au Comité des ressources humaines.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

L'application de la loi

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités représente les intérêts des groupes désignés du Bureau. Ce Comité existe depuis de nombreuses années. Il organise chaque année des événements et des activités pour sensibiliser le personnel aux questions soulevées par l'équité et la diversité dans le milieu de travail.

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu, en avril 1997, un sondage sous forme de déclaration volontaire. Nous avons ensuite fait une analyse de l'effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. À partir des résultats du sondage, nous avons effectué une analyse de l'effectif pour déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Nous faisons la mise à jour de cette analyse chaque année. Nous présentons les résultats au 31 mars 2000 dans le présent rapport.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en oeuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. C'est ainsi, par exemple, que nous disposons maintenant d'un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'accéder rapidement à des renseignements à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer volontairement en tout temps comme membres des groupes désignés. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire dès leur arrivée au Bureau.

Activités et événements

En plus de promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, nous avons tenu des activités d'appui aux groupes désignés et nous avons fait la promotion d'un milieu de travail équitable (voir la figure 1).

Figure 1

Activités ayant trait à l'équité en matière d'emploi

- Participation à la vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture
- Formation du personnel sur le harcèlement et la discrimination
- Partage d'information sur l'équité en matière d'emploi avec des organisations extérieures
- Appui au ski-a-thon organisé par l'Association canadienne des sports pour skieurs handicapés
- Importance accrue donnée aux questions se rapportant à la diversité et à l'équité dans de nombreux cours de formation interne
- Participation aux Ateliers futés de la CFP portant sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi
- Présentations devant des visiteurs des Philippines et de l'Indonésie sur notre expérience de l'équité en matière d'emploi
- Consultation des bases de données sur l'équité en matière d'emploi de la CFP au moment de recrutement de personnel
- Participation au Salon national des carrières pour Autochtones

Au cours de l'année, le Bureau a célébré également un certain nombre d'événements pour reconnaître les divers aspects de la diversité et accroître la sensibilisation à ceux-ci, notamment par des colloques et des exposés préparatoires à :

- **la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**
- **la Journée internationale des personnes handicapées**
- **la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées**
- **la Semaine internationale de la femme**
- **le Mois de l'histoire des femmes**
- **la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones**

Au cours de l'année écoulée, nous avons participé à la conférence inaugurale du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) et aux travaux du Group de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publiques fédérale. Nous signalons avec fierté que l'un de nos employés a été élu secrétaire-trésorier du CNMV.

Maintien de l'effectif et perfectionnement

En 1999-2000, nous avons pris des mesures additionnelles pour garder les membres de groupes désignés. Nous avons conçu et offert un nouveau programme de formation s'adressant à tous les employés et veillé à ce que les questions touchant la diversité et l'équité soient traitées. Nous avons aussi commencé à préparer un plan de relève pour le Bureau qui facilitera l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi.

En outre, nous avons entrepris l'examen et la mise à jour de toutes nos politiques sur les ressources humaines. Nous avons commencé cette année par nos politiques sur le milieu de travail respectueux.

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 2000.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 1999. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 1999-2000. Le tableau 11 présente la répartition cumulative des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) — comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* — et les 522 groupes de base de la CNP.

Figure 2

Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions

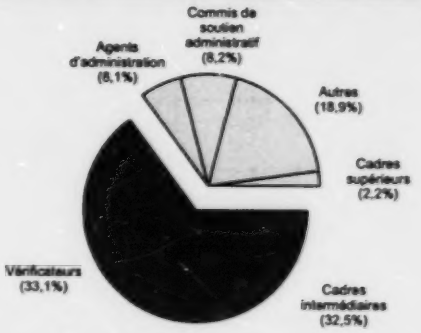
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1- Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels	1111 - Vérificateurs (S.C)
4- Personnel semi-professionnel et technique	
7- Personnel administratif et de bureau principal	1221 - Agents d'administration
10- Personnel de bureau	1441 - Commis de soutien administratif

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 538 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 437 employés (81,2 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) (voir les figures 2 et 3).
- La plupart de nos employés (65,6 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP).

Figure 3

Répartition des employés selon les principaux groupes de base de la Classification nationale des professions



Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 48,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2000. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes sont sous-représentées au sein du grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 75 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Autochtones — Tableau 5

Nous avons fait des progrès constants au chapitre de l'accroissement de la représentation dans l'ensemble, qui est passée de 81 p. 100 à 91 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active. Notre représentation dans deux catégories professionnelles dépasse la disponibilité au sein de la population active.

La sous-représentation dans les quatre autres groupes reste un défi très important.

Personnes handicapées — Tableau 6

La représentation des personnes handicapées est supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans deux groupes, y compris le grand groupe des gestionnaires intermédiaires et autres administrateurs.

Les personnes handicapées sont encore sous-représentées dans les quatre autres groupes bien que, cette année, nous ayons l'amélioration de la représentation dans un de ces groupes.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

En 1999-2000, la représentation des membres d'une minorité visible au sein des divers groupes professionnels a peu changé.

La sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des employés semi-professionnels et des deux groupes d'employés de bureau. Notre plus grand défi demeure le recrutement d'employés de bureau membres d'une minorité visible.

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 48,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2000. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes sont sous-représentées au sein du grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 75 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Autochtones — Tableau 5

Nous avons fait des progrès constants au chapitre de l'accroissement de la représentation dans l'ensemble, qui est passée de 81 p. 100 à 91 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active. Notre représentation dans deux catégories professionnelles dépasse la disponibilité au sein de la population active.

La sous-représentation dans les quatre autres groupes reste un défi très important.

Personnes handicapées — Tableau 6

La représentation des personnes handicapées est supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans deux groupes, y compris le grand groupe des gestionnaires intermédiaires et autres administrateurs.

Les personnes handicapées sont encore sous-représentées dans les quatre autres groupes bien que, cette année, nous ayons l'amélioration de la représentation dans un de ces groupes.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

En 1999-2000, la représentation des membres d'une minorité visible au sein des divers groupes professionnels a peu changé.

La sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des employés semi-professionnels et des deux groupes d'employés de bureau. Notre plus grand défi demeure le recrutement d'employés de bureau membres d'une minorité visible.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau et répartition des salaires

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauches — Tableau 8

Cinquante-deux personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Promotions — Tableau 9

En 1999-2000, 36 personnes (6,8 p. 100 de tous les employés) ont été promus.

Les taux de promotion chez les femmes (7,3 p. 100) et chez les personnes membres d'une minorité visible (9,7 p. 100) ont légèrement dépassé celui de l'ensemble du Bureau. Aucun membre des deux autres groupes désignés n'a été promu.

Départs — Tableau 10

L'an dernier, le taux de départ des membres des trois groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 8,4 p. 100.

Dans l'ensemble, le taux de femmes qui ont quitté le Bureau était légèrement plus élevé (10,3 p. 100). Cependant, les femmes dans le grande groupe des professionnels ont quitté à un taux presque du double de celui du Bureau.

Répartition des salaires — Tableau 11

Par rapport à leur proportion au sein de la population du Bureau, la situation salariale des personnes handicapées est favorable, c'est-à-dire qu'elles représentent un fort pourcentage des personnes qui se trouvent dans les trois plus hautes échelles salariales (50 000 $ à 75 000 $, 75 000 $ à 100 000 $ et 100 000 $ et plus). Les personnes membres d'une minorité visible représentent un plus grand pourcentage dans deux des trois échelles salariales les plus élevées.

Il y a proportionnellement plus de femmes et d'Autochtones dans l'échelle salariale la plus basse (jusqu'à 50 000 $) et moins dans les trois échelles salariales les plus élevées.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau et répartition des salaires

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauches — Tableau 8

Cinquante-deux personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Promotions — Tableau 9

En 1999-2000, 36 personnes (6,8 p. 100 de tous les employés) ont été promus.

Les taux de promotion chez les femmes (7,3 p. 100) et chez les personnes membres d'une minorité visible (9,7 p. 100) ont légèrement dépassé celui de l'ensemble du Bureau. Aucun membre des deux autres groupes désignés n'a été promu.

Départs — Tableau 10

L'an dernier, le taux de départ des membres des trois groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 8,4 p. 100.

Dans l'ensemble, le taux de femmes qui ont quitté le Bureau était légèrement plus élevé (10,3 p. 100). Cependant, les femmes dans le grande groupe des professionnels ont quitté à un taux presque du double de celui du Bureau.

Répartition des salaires — Tableau 11

Par rapport à leur proportion au sein de la population du Bureau, la situation salariale des personnes handicapées est favorable, c'est-à-dire qu'elles représentent un fort pourcentage des personnes qui se trouvent dans les trois plus hautes échelles salariales (50 000 $ à 75 000 $, 75 000 $ à 100 000 $ et 100 000 $ et plus). Les personnes membres d'une minorité visible représentent un plus grand pourcentage dans deux des trois échelles salariales les plus élevées.

Il y a proportionnellement plus de femmes et d'Autochtones dans l'échelle salariale la plus basse (jusqu'à 50 000 $) et moins dans les trois échelles salariales les plus élevées.

Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un Plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation aux questions entourant l'équité et la diversité et pour améliorer les possibilités offertes, dans le milieu de travail, à tous les employés.

Le développement du Plan d'équité en matière d'emploi

En 1997-1998, nous avons préparé le Plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux exigences de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Plan porte sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprend des objectifs numériques à court terme visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces trois objectifs numériques.

Conformément au Plan, un examen approfondi des systèmes a été mené au cours de l'été de 1998. Cet examen s'appuyait sur les résultats de l'examen général des systèmes réalisé en 1997 et mettait l'accent sur les catégories professionnelles où les groupes désignés sont sous-représentés. L'examen a porté sur les politiques et les pratiques suivantes : recrutement, sélection, embauche, perfectionnement, formation, promotion, maintien en fonction, départ et logement.

L'examen détaillé des systèmes avait pour objectif d'expliquer la sous-représentation des membres des groupes désignés et de fournir une base raisonnable à des mesures correctives. Le rapport de l'expert-conseil, reçu en octobre 1998, a conclu que le Bureau était un organisme professionnel souscrivant à des principes élevés et s'occupant avec rigueur et compétence de la gestion de ses ressources humaines. L'examen a montré que nous portions une attention considérable aux questions d'équité en matière d'emploi et que nous devions poursuivre nos efforts dans certains domaines. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations pour éliminer les obstacles à l'emploi que rencontrent les groupes désignés.

En 1999-2000, nous intégrerons au Plan des mesures à court terme pour éliminer tous les obstacles à l'emploi que l'examen approfondi des systèmes a permis de cerner. De plus, nous élaborerons et mettrons en oeuvre des politiques et des pratiques pour offrir de meilleures possibilités aux membres des groupes désignés dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

Il existe un certain nombre de domaines où des activités nouvelles ou élargies permettraient d'offrir de meilleures apossibilités d'emploi aux groupes désignés :

- **la planification de la relève**
- **le recrutement à l'extérieur**
- **le programme de détachement**
- **le programme de mentorat**
- **la gestion de la carrière et l'orientation professionnelle**
- **la formation et le perfectionnement**
- **l'aménagement des locaux**
- **la gestion du rendement**
- **les activités en partenariat**

Consultation et communication

En 1998-1999, première année de notre Plan, nous avons entrepris des consultations avec les représentants des employés, y compris les agents de négociation, au sujet de l'aide qu'ils pourraient apporter en ce qui a trait à la communication avec les employés et à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

En 1999-2000, deuxième année de notre Plan, le Comité des ressources humaines a approuvé la deuxième version du Plan. Le plan mis à jour a été diffusé à tous les employés sur notre site INTRAnet.

Lorsque nous mettrons notre Plan à jour, en 2000-2001, nous prendrons en compte le plan d'action proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale dans son rapport de mars 2000 intitulé « Faire place au changement ».

Nous avons tout mis en oeuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates,

conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Bureau du vérificateur général du Canada souscrit aux idéaux de l'équité en matière d'emploi. Le défi consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et sur notre milieu de travail.

Nous pensons que le Plan d'équité en matière d'emploi, une fois mis en route, constituera un progrès raisonnable vers la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi comme l'exige la *Loi*.

ANNEXE — STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2000, pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2000 ne sont pas inclus dans la population. Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois autres groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autres renseignements sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de produire cette déclaration.

C'est en avril 1997 que notre processus de déclaration volontaire, y compris le formulaire d'identification, était lancé. Les employés recrutés depuis lors ont reçu le formulaire lorsqu'ils ont commencé à travailler au Bureau.

À n'importe quel moment pendant l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le formulaire de déclaration volontaire qu'ils obtiennent auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 3 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active et présentent des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer à quel point notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (professionnels).

Liste des tableaux

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Tableau 2 — Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Tableau 4 — Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5 — Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6 — Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7 — Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8 — Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Tableau 9 — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Tableau 10 — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Tableau 11 — Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2000	538	261	48,5	10	1,9	17	3,2	32	5,9
Disponibilité au sein de la population active			46,4		2,1		6,3		10,3

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2000	538	261	48,5	10	1,9	17	3,2	32	5,9
Disponibilité au sein de la population active			46,4		2,1		6,3		10,3

Tableau 2

Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	466	223	47,9	9	1,9	15	3,2	27	5,8
Toutes les autres régions	72	38	52,8	1	1,4	2	2,8	5	6,9
Total	**538**	**261**	**48,5**	**10**	**1,9**	**17**	**3,2**	**32**	**5,9**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**261**	**48,5**	**10**	**1,9**	**17**	3,2	**32**	**5,9**
Cadres supérieurs	12	3	25,0	0	-	0	-	1	8,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	0	-	8	4,3	15	8,0
Professionnels	213	115	54,0	2	0,9	6	2,8	15	7,0
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	0	-	1	5,6	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	4	10,5	1	2,6	0	-
Personnel de bureau	70	52	74,3	4	5,7	1	1,4	1	1,4

Tableau 2

Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	466	223	47,9	9	1,9	15	3,2	27	5,8
Toutes les autres régions	72	38	52,8	1	1,4	2	2,8	5	6,9
Total	**538**	**261**	**48,5**	**10**	**1,9**	**17**	**3,2**	**32**	**5,9**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**261**	**49,5**	**10**	**1,9**	**17**	**3,2**	**32**	**5,9**
Cadres supérieurs	12	3	25,0	0	-	0	-	1	8,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	0	-	8	4,3	15	8,0
Professionnels	213	115	54,0	2	0,9	6	2,8	15	7,0
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	0	-	1	5,6	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	4	10,5	1	2,6	0	-
Personnel de bureau	70	52	74,3	4	5,7	1	1,4	1	1,4

Tableau 4

Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**261**	**48,5**	**46,4**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	12	3	25,0	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	33,6	74,7	74,4
Professionnels	213	115	54,0	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	70	52	74,3	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***43***	***24,6***	***36,1***	***67,5***	***67,5***
Vérificateurs	***178***	***96***	***53,9***	***45,4***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**10**	**1,9**	**2,1**	**90,5**	**80,9**
Cadres supérieurs	12	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	0	-	1,0	0,0	0,0
Professionnels	213	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	4	10,5	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	70	4	5,7	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***0***	-	***1,2***	***0,0***	***0,0***
Vérificateurs	***178***	***1***	***0,6***	***0,5***	***100+***	***80,0***

Tableau 4

Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**261**	**48,5**	**46,4**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	12	3	25,0	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	33,6	74,7	74,4
Professionnels	213	115	54,0	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	70	52	74,3	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***43***	***24,6***	***36,1***	***67,5***	***67,5***
Vérificateurs	***178***	***96***	***53,9***	***45,4***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**10**	**1,9**	**2,1**	**90,5**	**80,9**
Cadres supérieurs	12	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	0	-	1,0	0,0	0,0
Professionnels	213	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	4	10,5	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	70	4	5,7	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***0***	***-***	***1,2***	***0,0***	***0,0***
Vérificateurs	***178***	***1***	***0,6***	***0,5***	***100+***	***80,0***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**17**	**3,2**	**6,3**	**50,8**	**44,4**
Cadres supérieurs	12	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	8	4,3	3,3	100+	100+
Professionnels	213	6	2,8	3,6	77,8	66,7
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	1	2,6	4,2	61,9	61,9
Personnel de bureau	70	1	1,4	6,0	23,3	45,0

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***8***	***4,6***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***178***	***4***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***51,5***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**32**	**5,9**	**10,3**	**57,3**	**57,2**
Cadres supérieurs	12	1	8,3	7,3	100+	97,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	15	8,0	9,4	85,1	86,2
Professionnels	213	15	7,0	10,4	67,3	68,3
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	9,1	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	70	1	1,4	11,6	12,1	11,2

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***15***	***8,6***	***5,2***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***178***	***14***	***7,9***	***14,7***	***53,7***	***55,1***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**17**	**3,2**	**6,3**	**50,8**	**44,4**
Cadres supérieurs	12	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	8	4,3	3,3	100+	100+
Professionnels	213	6	2,8	3,6	77,8	66,7
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	1	2,6	4,2	61,9	61,9
Personnel de bureau	70	1	1,4	6,0	23,3	45,0

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***8***	***4,6***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***178***	***4***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***51,5***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	**538**	**32**	**5,9**	**10,3**	**57,3**	**57,2**
Cadres supérieurs	12	1	8,3	7,3	100+	97,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	15	8,0	9,4	85,1	86,2
Professionnels	213	15	7,0	10,4	67,3	68,3
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	9,1	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	70	1	1,4	11,6	12,1	11,2

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	1999-2000	1998-1999
Cadres intermédiaires	***175***	***15***	***8,6***	***5,2***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***178***	***14***	***7,9***	***14,7***	***53,7***	***55,1***

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**52**	**30**	**57,7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3,8**
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	2		0		0		0	
Professionnels	42	22		0		0		2	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1		0		0		0	
Personnel de bureau	6	5		0		0		0	

Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**52**	**30**	**57,7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3,8**
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			**46,4**		**2,1**		**6,3**		**10,3**
Personnes embauchées en % de la DPA			**124,4**		**0,0**		**0,0**		**36,9**

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0	1
Professionnels	20	13	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0
Personnel de bureau	0	0	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Taux de promotion (%)	**6,8**	**7,3**	**-**	**-**	**9,7**

Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**52**	**30**	**57,7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3,8**
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	2		0		0		0	
Professionnels	42	22		0		0		2	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1		0		0		0	
Personnel de bureau	6	5		0		0		0	

Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**52**	**30**	**57,7**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2**	**3,8**
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			**46,4**		**2,1**		**6,3**		**10,3**
Personnes embauchées en % de la DPA			**124,4**		**0,0**		**0,0**		**36,9**

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0	1
Professionnels	20	13	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0
Personnel de bureau	0	0	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**36**	**19**	**0**	**0**	**3**
Taux de promotion (%)	**6,8**	**7,3**	**-**	**-**	**9,7**

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Cadres supérieurs	2	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	2	0	0	1
Professionnels	28	18	0	0	1
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0	0
Personnel de bureau	3	3	0	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Taux d'attrition (%)	**8,4**	**10,3**	**0,0**	**0,0**	**6,5**

Tableau 11

Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 2000

Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
$	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
jusqu'à 24 999	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25 000 - 29 999	11	2,0	7	2,7	0	0,0	1	5,9	2	6,3
30 000 - 34 999	38	9,1	23	11,5	2	20,0	0	5,9	1	9,4
35 000 - 39 999	56	19,5	40	26,8	1	30,0	2	17,6	2	15,6
40 000 - 44 999	55	29,7	46	44,4	4	70,0	1	23,5	2	21,9
45 000 - 49 999	40	37,2	30	55,9	1	80,0	0	23,5	1	25,0
50 000 - 54 999	42	45,0	19	63,2	1	90,0	0	23,5	3	34,4
55 000 - 59 999	36	51,7	18	70,1	1	100,0	2	35,3	2	40,6
60 000 - 64 999	58	62,5	29	79,7	0	100,0	4	58,8	4	53,1
65 000 - 69 999	19	66,0	6	82,0	0	100,0	1	64,7	3	62,5
70 000 - 74 999	40	73,4	8	85,1	0	100,0	0	64,7	5	78,1
75 000 - 79 999	15	76,2	5	87,0	0	100,0	0	64,7	1	81,3
80 000 - 84 999	14	78,8	13	88,1	0	100,0	0	64,7	0	81,3
85 000 - 89 999	42	86,6	13	93,1	0	100,0	3	82,4	2	87,5
90 000 - 94 999	8	88,1	5	95,0	0	100,0	0	82,4	1	90,6
95 000 - 99 999	12	90,3	4	96,9	0	100,0	1	88,2	0	90,6
100 000 +	52	100,0	9	100,0	0	100,0	2	100,0	3	100,0
Total	**538**	**100,0**	**261**	**100,0**	**10**	**100,0**	**17**	**100,0**	**32**	**100,0**

CUM % = Cumul en pourcentage

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Cadres supérieurs	2	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	2	0	0	1
Professionnels	28	18	0	0	1
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0	0
Personnel de bureau	3	3	0	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**44**	**27**	**0**	**0**	**2**
Taux d'attrition (%)	**8,4**	**10,3**	**0,0**	**0,0**	**6,5**

Tableau 11

Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 2000

Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
$	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
jusqu'à 24 999	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25 000 - 29 999	11	2,0	7	2,7	0	0,0	1	5,9	2	6,3
30 000 - 34 999	38	9,1	23	11,5	2	20,0	0	5,9	1	9,4
35 000 - 39 999	56	19,5	40	26,8	1	30,0	2	17,6	2	15,6
40 000 - 44 999	55	29,7	46	44,4	4	70,0	1	23,5	2	21,9
45 000 - 49 999	40	37,2	30	55,9	1	80,0	0	23,5	1	25,0
50 000 - 54 999	42	45,0	19	63,2	1	90,0	0	23,5	3	34,4
55 000 - 59 999	36	51,7	18	70,1	1	100,0	2	35,3	2	40,6
60 000 - 64 999	58	62,5	29	79,7	0	100,0	4	58,8	4	53,1
65 000 - 69 999	19	66,0	6	82,0	0	100,0	1	64,7	3	62,5
70 000 - 74 999	40	73,4	8	85,1	0	100,0	0	64,7	5	78,1
75 000 - 79 999	15	76,2	5	87,0	0	100,0	0	64,7	1	81,3
80 000 - 84 999	14	78,8	13	88,1	0	100,0	0	64,7	0	81,3
85 000 - 89 999	42	86,6	13	93,1	0	100,0	3	82,4	2	87,5
90 000 - 94 999	8	88,1	5	95,0	0	100,0	0	82,4	1	90,6
95 000 - 99 999	12	90,3	4	96,9	0	100,0	1	88,2	0	90,6
100 000 +	52	100,0	9	100,0	0	100,0	2	100,0	3	100,0
Total	**538**	**100,0**	**261**	**100,0**	**10**	**100,0**	**17**	**100,0**	**32**	**100,0**

CUM % = Cumul en pourcentage